

Aula 25

Resumos para Concursos

Autor:

03 de Janeiro de 2024



BIZU ESTRATÉGICO REGULAR DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

ANÁLISE ESTATÍSTICA

Segue abaixo uma análise estatística dos assuntos mais exigidos pelas Bancas **Cebraspe, FCC e FGV**, no âmbito da disciplina de **Direito Processual do Trabalho**, tomando como base os concursos realizados nos anos de 2018 a 2023:

Direito Processual do Trabalho (Foram encontradas 993 questões)	
Assunto	% de cobrança
Dos recursos no processo do trabalho	33,33%
Competência da Justiça do Trabalho.	16,62%
Teoria geral do processo do trabalho; princípios e organização da Justiça do Trabalho.	12,19%
Audiência	11,38%
Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento.	10,27%
Serviços Auxiliares da Justiça do Trabalho	8,56%

Com essa análise, podemos verificar quais são os temas mais exigidos pelas principais bancas examinadoras e, por meio disso, focaremos nos principais pontos da disciplina em nossa revisão!



Dos recursos no processo do trabalho

1) Classificação dos Recursos

Total e Parcial

- A primeira classificação dos recursos — *totais e parciais* — leva em consideração a extensão da impugnação realizada pela parte, ou seja, se o recorrente impugnou todos os capítulos da decisão que se mostram desfavoráveis ou apenas alguns.
- O recurso será total ou parcial de acordo com a vontade do recorrente, já que pode impugnar todos os capítulos desfavoráveis ou apenas alguns, conforme seu livre entendimento.

Fundamentação livre e vinculada

- Os recursos são classificados de acordo com a fundamentação que pode ser utilizada pelo recorrente. Em algumas espécies recursais, como o recurso ordinário, o recorrente pode arguir qualquer vício existente da decisão recorrida, isto é, pode alegar qualquer error in iudicando ou error in procedendo. O recorrente possui liberdade em relação à fundamentação, razão pela qual a fundamentação é denominada livre (ou simples).
- Em outros recursos, tal como os embargos de declaração, a fundamentação do recorrente está vinculada, restrita a alguns vícios determinados, como omissão, obscuridade e contradição, nos dizeres do art. 897-A da CLT que trata do cabimento dos embargos de declaração.

Ordinário e extraordinário

- Por último, os recursos trabalhistas podem ser classificados em ordinários e extraordinários, a depender da matéria que pode ser objeto de cognição nos mesmos. O recurso **ordinário** (art. 895 CLT), um dos mais utilizados na prática, por ser interposto da sentença, é classificado como ordinário, uma vez que o Tribunal, quando de seu julgamento, pode reanalisar fatos, provas e direito. Verifica-se que a análise feita pelo Tribunal é mais profunda, já que todos os fatos, provas e direito discutidos nos autos podem ser objeto de reanálise pelo Poder Judiciário. Assim, os



Desembargadores podem reanalisar uma determinada prova testemunhal, chegando a questionar a intenção da testemunha ao dizer determinada frase.

- Já os recursos **extraordinários** possuem por característica a restrição no plano cognitivo, ou seja, a reanálise a ser feita pelo Tribunal não é tão ampla se comparada aos recursos ordinários, por isso serem denominados de *recursos de estrito direito*. A expressão demonstra que os recursos classificados como extraordinários, tal como o recurso de revista, servem tão somente para a análise do direito, isto é, da norma jurídica que foi aplicada, de forma a verificar-se se a aplicação foi correta ou não.
- A restrição mostra-se clara na redação da Súmula nº 126 do TST (e Súmula nº 7 do STJ), que aduz não ser possível a reanálise de fatos e provas em sede dessa espécie recursal.
- Súmula nº 126 do TST: Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.
- Súmula nº 7 do STJ: A pretensão de simples reexame de prova não enseja recurso especial.

2) Regras específicas dos recursos

- **IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS INTERLOCUTÓRIAS:** o tema já foi explanado devidamente quando da análise dos princípios inerentes ao processo do trabalho. Destacou-se naquele momento que a regra viabiliza a celeridade processual, uma vez que não há possibilidade, regra geral, de se interpor recurso imediato de decisões interlocutórias, como ocorre no direito processual civil, em que o recurso de agravo poder ser interposto, em diversas modalidades, de todas as decisões interlocutórias. As exceções à regra da irrecorribilidade encontram-se na Súmula nº 214 do TST.
- *Súmula nº 214 do TST: Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:*

a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;



- b) *suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;*
- c) *que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.*

➤ **INEXIGIBILIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO:** a simplicidade inerente ao processo do trabalho levou o legislador a criar a regra sobre interposição de recursos por “simples petição”, o que significa dizer que os recursos trabalhistas não possuem por requisito de admissibilidade a demonstração do erro do julgador. A petição do recurso precisa conter apenas o inconformismo do recorrente com uma decisão que, na visão do mesmo, mostra-se injusta. A indicação da causa de pedir do recurso é dispensável. Tal regra encontra-se prevista no art. 899 da CLT. Contudo, a regra foi restringida pelo TST, que ao editar a Súmula nº 422, indicou a necessidade de fundamentação dos apelos dirigidos ao Tribunal Superior do Trabalho, sob pena de inadmissão por ausência de regularidade formal, conforme descreve a súmula ao fazer menção ao art. 514, II do CPC/73, atualmente o **art. 1.010 do CPC/15**.

- *SÚMULA 422 DO TST: RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO*

I – Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnem os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

II – O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.

III – Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

➤ **EFEITO MERAMENTE DEVOLUTIVO DOS RECURSOS:** o mesmo art. 899 da CLT prevê que os recursos trabalhistas serão recebidos apenas no efeito devolutivo, o que significa dizer que sempre



há possibilidade de iniciar-se a execução/liquidação provisória. A interposição de recurso não retira da decisão recorrida a possibilidade de produção de efeitos, o que aumenta, de maneira significativa, a celeridade processual. Contudo, o efeito suspensivo pode ser alcançado pelo recorrente por meio de requerimento dirigido ao Tribunal, conforme previsão na Súmula nº 414 do TST, desde que presentes os pressupostos para o deferimento do pedido, a saber: *periculum in mora* e *fumus boni iuris*. Exceção importante, encontra-se no art. 14 da Lei nº 10.192/2011, que permite ao Presidente do TST conceder efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto em dissídio coletivo. Nessa hipótese específica, o efeito suspensivo pode ser requerido pelo recorrente na própria petição do recurso, dispensando-se o requerimento ao Tribunal.

Súmula nº 414 do TST:

I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.

- **UNIFORMIDADE DOS PRAZOS RECURSAIS:** aspecto relevante que torna o sistema recursal trabalhista um pouco menos complexo, está relacionado ao prazo para interposição dos recursos, já que o art. 6º da Lei nº 5584/70 uniformizou em 8 (oito) dias o prazo para manejo dos recursos, com exceção dos embargos de declaração (art. 897-A da CLT), que são opostos em 5 (cinco) dias, e o recurso extraordinário, que por seguir as regras do CPC, pode ser interposto em até 15 (quinze) dias. **Também a Instrução Normativa nº 39/16 do TST reafirma essa ideia.**
- Em relação aos prazos, importante lembrar a não aplicação do art. 229 do CPC/15 no processo do trabalho, conforme OJ nº 310 da SBDI-1 do TST. Esse dispositivo versa sobre a dobra do prazo quando os litisconsortes possuem diferentes procuradores. A celeridade típica do processo do trabalho afasta a aplicação de tal regra. Por fim, o Decreto-Lei nº 779/69 concede



prazos em dobro para ainterposição de recursos pelas pessoas jurídicas de direito público, excluindo-se as empresas públicas e sociedades de economia mista, em razão de sua personalidade jurídica de direito privado.

- **INSTÂNCIA ÚNICA NOS DISSÍDIOS DE ALÇADA**: os dissídios de alçada são aqueles que seguem o rito sumário, criado pela Lei nº 5584/70 para as demandas cujo valor seja de até 2 (dois) salários mínimos. Nessa hipótese, não cabe recurso da sentença, salvo se houver ferimento direto à Constituição Federal, conforme art. 2º, §4º. Havendo tal afronta, segundo a corrente majoritária, será cabível o recurso extraordinário, nos termos do art. 102, III da CRFB/88, pois seria uma decisão de única instância violadora do texto constitucional.
- Doutrina majoritária continua a afirmar o cabimento de recurso extraordinário em face da sentença proferida no rito sumário, conforme Súmula nº 640 do STF.

3) Efeito dos recursos

- Os **efeitos** dos recursos são tidos como consequências da interposição dos recursos. Diversas são as consequências, a serem analisadas a seguir:
- **Efeito devolutivo**: o efeito devolutivo é considerado o mais importante dos recursos, pois demonstra a própria essência do instituto, que é o de levar ao conhecimento do Tribunal a matéria objeto do recurso. O efeito em análise está descrito no art. 1.013 do CPC/15, possuindo duas espécies:
- **Efeito devolutivo em extensão**: a máxima muitas vezes ouvida de que “o recurso remete ao tribunal o conhecimento da matéria impugnada” faz menção a tal espécie de efeito devolutivo, uma vez que somente serão analisados os capítulos impugnados, transitando em julgado os demais. A parte recorrente fixa a extensão do recurso, fazendo com que o apelo seja classificado em *total* ou *parcial*, caso impugne todos os capítulos desfavoráveis ou apenas um ou alguns.
- **Efeito devolutivo em profundidade**: previsto no art. 1.013, §§1º e 2º do CPC/15, foi objeto de análise pelo TST por meio da Súmula nº 393, ao afirmar que os fundamentos da petição inicial e defesa



são automaticamente levados ao conhecimento do Tribunal, mesmo que não analisados pela sentença, mesmo em relação aos pedidos não julgados pela sentença, que podem ser decididos pelo Tribunal de imediato.

- **Efeito suspensivo:** conforme já estudado, trata-se de efeito excepcional na seara trabalhista, já que o art. 899 da CLT prevê que os recursos serão recebidos apenas no efeito devolutivo, permitindo desde logo a execução/liquidação provisória. O TST previu na Súmula nº 414 a possibilidade de concessão de efeito suspensivo, por meio de requerimento dirigido ao tribunal. Assim, não se requer o dito efeito na petição do recurso.
- **Efeito translativo:** o efeito em estudo está relacionado à possibilidade do Tribunal, ao analisar o recurso, conhecer as matérias de ordem pública de ofício, ou seja, mesmo sem pedido da parte recorrente. Assim, mesmo que no recurso não se alegue a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho (matéria de ordem pública), o TRT, ao analisar o recurso, reconhecerá o vício e determinará a remessa dos autos à justiça competente, conforme previsão do art. 64, §1º do CPC/15.
- **Efeito regressivo:** a regra prevista no art. 494 do CPC/15 é no sentido de impedir o Magistrado prolator da sentença de reconsiderá-la após a sua publicação. Há hipóteses, contudo, como ocorre com as decisões interlocutórias, em que o Magistrado, ao receber o recurso, pode reconsiderar a decisão impugnada, isto é, pode reconsiderá-la. Tal possibilidade decorre do efeito regressivo. O recurso de agravo de instrumento é um bom exemplo do efeito sob análise, já que é interposto perante o juízo *a quo*, isto é, aquele que proferiu a decisão. Caso o Magistrado entenda que sua decisão está equivocada, poderá reconsiderá-la, julgando prejudicado o apelo manejado. Também há destaque do §7º do art. 485 do CPC/15, que permite a **reconsideração da sentença que extinguiu o processo sem resolução do mérito, quando houver interposição de recurso.**

Art. 494. Publicada a sentença, o juiz só poderá alterá-la: I - para corrigir-lhe, de ofício ou a requerimento da parte, inexatidões materiais ou erros de cálculo; II - por meio de embargos de declaração.

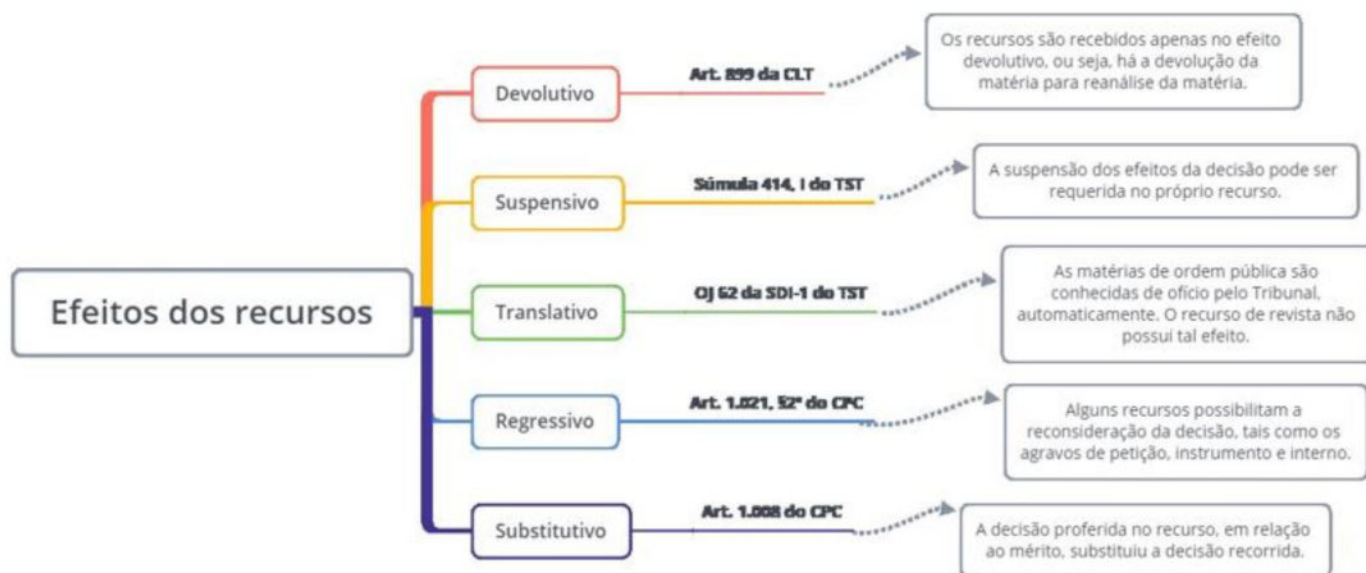


§ 7º Interposta a apelação em qualquer dos casos de que tratam os incisos deste artigo, o juiz terá 5 (cinco) dias para retratar-se.

- **Em síntese, implica a possibilidade de o Magistrado retratar-se de sua decisão, ao ser interposto recurso daquela. Não é aplicável, como regra geral, à sentença, sendo comum nas decisões interlocutórias.**
- **Efeito substitutivo:** ao se interpor um recurso, requer-se ao Tribunal a reapreciação da matéria. A decisão a ser proferida por aquele órgão, por razões lógicas, substituirá a decisão anterior, caso o mérito do recurso seja analisado, seja para manter a decisão ou reformá-la. Tal regra, denominada de efeito substitutivo, encontra-se prevista no art. 1.008 do CPC/15.
- **Decisão do Tribunal que não admite recurso não provoca a substituição da decisão anterior, que somente se dá quando o mérito recursal é julgado, mesmo que seja para manter a decisão.**
- Art. 1.008. O julgamento proferido pelo tribunal substituirá a decisão impugnada no que tiver sido objeto de recurso.
- **Efeito extensivo:** previsto no art. 1.005 do CPC/15, destaca que o recurso interposto por um litisconsorte aproveitará aos demais, isto é, se estenderá automaticamente aos outros litisconsortes, caso os interesses sejam comuns. O dispositivo do Código de Processo Civil revela que tal situação não ocorrerá se os interesses e defesas forem distintos. Segundo doutrina e jurisprudência majoritárias, tal situação somente é possível na hipótese de litisconsórcio unitário, no qual a decisão a ser proferida é a mesma para os litisconsortes.

Art. 1.005. O recurso interposto por um dos litisconsortes a todos aproveita, salvo se distintos ou opostos os seus interesses. Parágrafo único. Havendo solidariedade passiva, o recurso interposto por um devedor aproveitará aos outros quando as defesas opostas ao credor lhes forem comuns.





4) Juízo de Admissibilidade

- O **juízo de admissibilidade** consiste na análise da presença ou ausência dos pressupostos de admissibilidade recursais, isto é, dos requisitos que devem estar presentes para que o recurso seja admitido, recebido, aceito pelo Poder Judiciário para julgamento do mérito.
- Assim, primeiro é realizado o juízo de admissibilidade recursal e, em seguida, o juízo de mérito. Tal análise — juízo de admissibilidade — possui natureza declaratória, isto é, o Poder Judiciário declara que, no momento da interposição do recurso, estavam presentes, ou ausentes, os mencionados requisitos.
- Ainda sobre o aludido juízo, em regra o Poder Judiciário realiza dupla análise acerca dos requisitos de admissibilidade:
 - **1º juízo de admissibilidade**, realizado pelo **juízo a quo**, ou seja, pelo órgão que



proferiu a decisão recorrida, como, por exemplo, a Vara do Trabalho, que proferiu sentença objeto do Recurso Ordinário.

➤ **2º juízo de admissibilidade**, realizado pelo **juízo *ad quem***, isto é, pelo órgão incumbido da análise do mérito recursal.

- Registre-se que no processo do trabalho, diferentemente do processo civil, continua existindo dois juízos de admissibilidade.
- Não há qualquer vinculação entre os juízos, podendo o *ad quem*, por exemplo, entender de forma contrária ao decidido pelo *a quo*.

5) Pressupostos de Admissibilidade

➤ ■ Legitimidade recursal

- O tema é tratado no art. 966 do CPC/15, que prevê a possibilidade da parte vencida, do Ministério Público e do terceiro prejudicado interpor recurso contra uma decisão judicial que os prejudica.

Art. 996. O recurso pode ser interposto pela parte vencida, pelo terceiro prejudicado e pelo Ministério Público, como parte ou como fiscal da ordem jurídica. Parágrafo único. Cumpre ao terceiro demonstrar a possibilidade de a decisão sobre a relação jurídica submetida à apreciação judicial atingir direito de que se afirme titular ou que possa discutir juízo como substituto processual.



➤ Interesse recursal

- O interesse recursal está ligado às ideias de **utilidade e necessidade**. A parte recorrente deve demonstrar que o apelo é útil e necessário. Em outras palavras, deve deixar claro que houve sucumbência, ou seja, que não atingiu a situação jurídica almejada e que, por isso, possui interesse em interpor o recurso e buscar a melhora mediante a atuação do Tribunal.
- O termo chave para a análise do instituto é *sucumbência*. Se a conclusão é de que há sucumbência, haverá interesse recursal. Ocorre que em algumas situações, mesmo sendo a sentença “favorável” à parte (por não ter havido condenação), o interesse em interpor recurso é claro. Assim ocorrerá se a sentença extinguir o processo sem resolução do mérito, por abandono do autor. Apesar de não ter havido condenação do reclamado, pode o mesmo recorrer para demonstrar que, em verdade, a sentença deveria ter extinguido o processo com resolução de mérito, situação em que seria formada coisa julgada material favorável ao mesmo.

➤ Cabimento

- O requisito do cabimento é entendido como **recorribilidade + adequação**, isto é, verifica-se se a decisão impugnada é passível de interposição de recursos (lembre-se que as interlocutórias não são passíveis de recurso de imediato na Justiça do Trabalho), bem como se a parte utilizou o recurso adequado, correto, previsto em lei.

Além das decisões interlocutórias, que não são passíveis de recurso, salvo as hipóteses da Súmula nº 214 do TST, os despachos são igualmente irrecuráveis, conforme previsto no art. do CPC/15, já que não possuem o condão de gerar prejuízo às partes, uma vez que apenas movimentam o processo, proporcionando o denominado *impulso oficial*, prescrito no art. 2º do CPC/15. Lembrando que a Instrução Normativa nº 39 prevê a oposição de embargos de



declaração em face de qualquer decisão judicial.

Súmula nº 214 do TST: Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Art. 1.001. Dos despachos não cabe recurso.

Art. 2º O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

➤ **Tempestividade**

- Já foi dito que dentre as peculiaridades do processo do trabalho, destaca-se a uniformidade dos prazos recursais, imposta pelo art. 6º da Lei nº 5584/70, que destacou a interposição dos apelos trabalhistas em 8 (oito) dias, com exceção dos embargos de declaração (5 dias), recurso extraordinário (15 dias).

Art. 6º Será de 8 (oito) dias o prazo para interpor e contra-arrazoar qualquer recurso.



- Como já dito, a **Instrução Normativa nº 39/16 do TST reafirma que o prazo padrão para interposição de recursos é de 8 (oito) dias, assim como o prazo para apresentação das contrarrazões.**

➤ **Preparo**

- O **preparo** consiste no pagamento dos valores necessários ao processamento dos recursos. A ausência de preparo importa em deserção do apelo, que impede a análise do mérito recursal. No processo do trabalho, o preparo mostra-se complexo, abrangendo o pagamento das custas, que são fixadas na sentença, e o depósito recursal, fixado pelo TST para garantia de futura execução.
- A primeira informação indispensável toca à necessidade do Juiz do Trabalho, na decisão impugnada, haver fixado o valor das custas, de forma que a parte, diante da informação explícita, possa efetuar o pagamento da Guia de Recolhimento da União (GRU), no prazo alusivo ao recurso, ou seja, no prazo recursal que em regra é de 8 (oito) dias.
- A omissão da sentença gera a necessidade da parte prejudicada opor embargos de declaração para sanar o vício, conforme art. 897-A da CLT.
- As questões mais complexas e importantes sobre preparo estão relacionadas à realização do depósito recursal. Para facilitar o entendimento, as informações serão expostas em tópicos:
 - **Forma de realização do depósito recursal:** até a reforma trabalhista o depósito recursal era realizado por meio da guia GFIP, que é a guia de FGTS e informações à previdência, nos termos da Súmula nº 426 do TST. Contudo, a Lei nº 13.467/17,



ao alterar o §4º do art. 899 da CLT, **estabeleceu que o depósito não mais seria feito na conta vinculada do FGTS, mas em uma conta judicial vinculada ao juízo, ou seja, ao processo.**

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

- **Hipóteses:** somente haverá necessidade de realização de depósito recursal na hipótese de condenação em pecúnia, ou seja, ao pagamento de quantia (Súmula nº 161 do TST). Nas demais obrigações — fazer, não fazer e entrega de coisa — o recorrente interporá o recurso pagando as custas, mas sem necessidade de depósito recursal.

Súmula nº 161 do TST: Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT (ex-Prejulgado nº 39).

Valor do depósito: O TST fixa os valores máximos para cada espécie recursal, tais como recurso ordinário, recurso de revista, etc. Dois são os limites que devem ser respeitados: 1. Valor máximo para cada recurso interposto; 2. Valor da condenação. Assim, ninguém será obrigado a depositar quantia superior àquela prescrita pelo TST para aquele apelo, bem como não será compelido a pagar valor superior à condenação. Atingido o valor da condenação pela realização do(s) depósito(s), nenhum outro valor será exigido, salvo se houver majoração da condenação. A reforma trabalhista trouxe novas hipóteses de isenção do depósito recursal, bem como inovou e criou situações em



que o **depósito recursal** será realizado por metade, conforme §9º do art. 899 da CLT.

Assim, temos:

Isentos do depósito recursal: beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial (§10º do art. 899 da CLT).

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

- **Depósito recursal por metade:** entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

- **Consequência da ausência do depósito recursal:** a não comprovação do depósito recursal importa em deserção do recurso e inadmissibilidade do apelo.
- **Complementação do preparo:** o TST em sessão do Pleno no dia 17.04.2017 mudou seu entendimento e passou a acompanhar o novo CPC alterando o entendimento da OJ nº 140 da SDI-1 do TST, permitindo a complementação das custas e do depósito recursal da seguinte forma:

OJ-SBDI1-140 DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE. DESERÇÃO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) Em caso de



recolhimento insuficiente das custas processuais ou do depósito recursal, somente haverá deserção do recurso se, concedido o prazo de 5 (cinco) dias previsto no § 2º do art. 1.007 do CPC de 2015, o recorrente não complementar e comprovar o valor devido.

- **Prazo para comprovação:** Importante regra encontra-se prevista na Súmula nº 245 do TST. O depósito recursal, assim como as custas, deve ser comprovado no prazo recursal. Ocorre que a interposição antecipada não impede que a parte comprove o depósito recursal posteriormente, mas claro que dentro do prazo recursal. Assim, se o recurso ordinário for interposto no 3º dia do prazo recursal, o depósito poderá ser comprovado até o 8º dia, o que não ocorre no processo civil, já que o art. 1.007 do CPC/15 impõe a comprovação no momento da interposição.

Súmula nº 245 do TST: O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

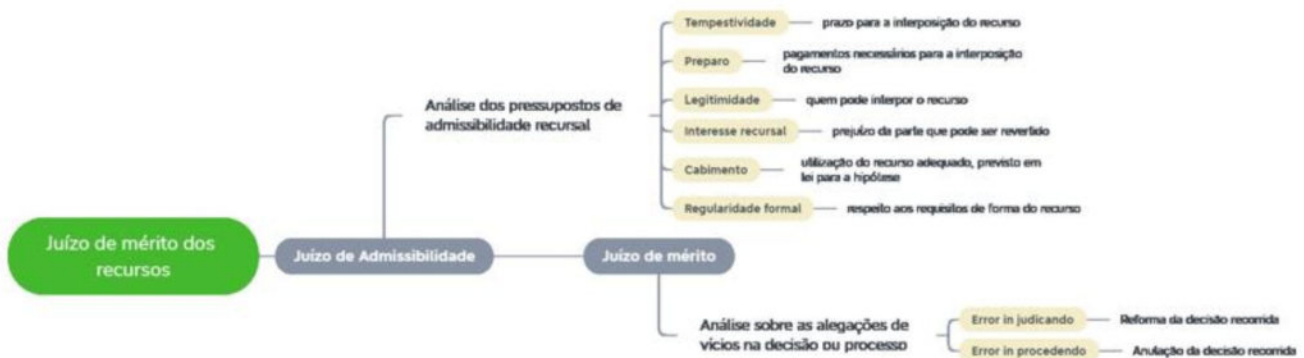
➤ Regularidade formal

- O pressuposto de admissibilidade formal reflete a necessidade do recorrente preencher todos os requisitos de forma do recurso, expondo o órgão competente, formulando o pedido de nova decisão e, sobretudo, conforme reza o art. 1.010 do CPC/15, fundamentando a sua pretensão, afirmando qual ou quais foram os erros do Magistrado ao proferir a decisão impugnada.



Art. 1.010. A apelação, interposta por petição dirigida ao juízo de primeiro grau, conterá: I - os nomes e a qualificação das partes; II - a exposição do fato e do direito; III - as razões do pedido de reforma ou de decretação de nulidade; IV - o pedido de nova decisão.

Juízo de mérito



6) Recursos Trabalhistas em espécie

- O recurso ordinário está previsto no art. 895 da CLT e não serve apenas para impugnar a sentença, podendo ser interposto também de acórdão do TRT, pois as hipóteses de cabimento são: 1. de decisão de primeiro grau (sentença), nos processos de competência originária da Vara do Trabalho (ou Juiz de Direito investido da competência trabalhista); 2. de acórdão do TRT em processos de sua competência originária, ou seja, que tem início perante aquele Tribunal, como mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares, dissídios coletivos, dentre outros, cabendo, nessa segunda hipótese, o seu julgamento pelo TST. Logo, NUNCA pode ser dito: a. o recurso ordinário só pode ser interposto em face de sentença; b. o recurso ordinário é sempre julgado pelo TRT.
- O Recurso Ordinário, ou simplesmente RO, será interposto perante a Vara do Trabalho que é o



juízo *a quo*, para realizar o 1º juízo de admissibilidade. Sendo positivo, ou seja, estando presente todos os pressupostos recursais, será o recorrido intimado para apresentação de contrarrazões no prazo de 8 dias. Após tal prazo, os autos serão encaminhados ao TRT para processamento e julgamento.

- No TRT, o processo será distribuído a um Desembargador Relator, que terá a função de realizar o 2º juízo de admissibilidade e conduzir o processo até o julgamento pelo colegiado, caso não seja hipótese de julgamento monocrático, conforme art. 932 do NCPC.
- Acerca do julgamento do recurso ordinário, bem como dos demais recursos, importante destacar que a regra geral continua sendo o proferimento de acórdão (Art. 204 do NCPC) pelo colegiado, ou seja, o julgamento por turma. Excepcionalmente é que o recurso poderá ser julgado apenas pelo relator, caso a hipótese seja de inadmissão, improcedência ou recurso prejudicado.
- Sobre o Recurso de Revista deve-se lembrar de que possui natureza extraordinária; portanto, nele não serão reanalisados fatos, conforme a Súmula n. 126 do TST. Além disso, deve-se lembrar que nesse recurso há possibilidade de o recorrente alegar violação à lei federal e à Constituição Federal, conforme o art. 896 da CLT, mesmo que depois venha a ser interposto recurso extraordinário, renovando a alegação de ferimento à CF.
- O recurso de revista tem seu cabimento disciplinado no art. 896 da CLT, sendo utilizado apenas nas demandas que têm início na Vara do Trabalho, pois o dispositivo legal exige decisão em recurso ordinário pelo TRT, o que exclui o seu cabimento nas demandas de competência originária do TRT. Nesse recurso podem ser alegados: a. ferimento à lei federal ou à Constituição Federal; b. divergência na interpretação de lei estadual, regulamento de empresa ou norma coletiva de utilização em área superior a um TRT; c. divergência na interpretação da lei federal por mais de um TRT. No rito sumaríssimo, dispõe o § 9º do art. 896



da CLT que pode ser alegado também o ferimento a entendimento sumulado pelo TST. A Súmula n. 442 do TST, editada em setembro de 2012, dispõe não ser cabível o recurso se a decisão do TRT violar Orientação Jurisprudencial do TST. Súmula é súmula, e não OJ!

- Algumas importantes alterações no recurso de revista foram inseridas pela Lei nº 13.015/14, podendo ser assim resumidas:
 - ✓ 1. Indicar o trecho da decisão que demonstra o prequestionamento da matéria;
 - ✓ 2. Indicar de forma explícita e fundamentada a contrariedade à lei ou jurisprudência, quegera o cabimento do recurso;
 - ✓ 3. Impugnar todos os fundamentos da decisão;
 - ✓ 4. Demonstrar analiticamente cada dispositivo de lei, CF, Súmula ou OJ apontado comocontrário;
- A necessidade de prequestionamento da matéria objeto do recurso de revista é inata a ele, porse tratar de recurso de natureza extraordinária. A matéria está regulamentada na Súmula n. 297do TST e, em simples palavras, demonstra que a matéria que será analisada pelo TST precisa ter sido decidida pelo TRT, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho apenas revê a decisão, e não a julga pela primeira vez. A Súmula referida faz menção ao prequestionamento implícito, que é aquele em que a matéria é julgada, mas sem necessidade de menção explícita ao dispositivo de lei. Também menciona em seu inciso III o prequestionamento ficto, hipótese em que a matéria não foi julgada, demonstrando omissão e, apesar da interposição de embargos de declaração, o tribunal se manteve omissor. Na hipótese, presume-se (ou seja, cria-se uma ficção jurídica) que a matéria foi decidida, podendo o TST analisá-la.



- O **recurso de embargos de declaração** está previsto no art. 897-A da CLT, sendo utilizado, nos termos do artigo referido, na ocorrência de:
 - a. omissão;
 - b. contradição;
 - c. obscuridade;
 - d. equívoco manifesto na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal.
- O recurso é passível de apresentação de contrarrazões, na hipótese de efeitos infringentes ou modificativo, conforme preconizam o art. 897-A, §2º, da CLT, a OJ n. 142 da SDI-1 e a Súmula n. 278 do TST, sendo nulo o julgamento sem a possibilidade de manifestação do embargado.
- O §3º do art. 897-A da CLT, inserido por meio da Lei 13.015/14, afirma que: “Os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de outros recursos, por qualquer das partes, salvo quando intempestivos, irregular a representação da parte ou ausente a sua assinatura”.
- Prevê o art. 1.026, §2º do NCPC que a utilização dos embargos de declaração com finalidade protelatória acarretará a condenação, em decisão fundamentada, do embargante ao pagamento de multa de até 2% do valor da causa, valor elevado para até 10% no caso de reiteração.
- O §2º do mesmo artigo dispõe que não será possível interpor novos embargos de declaração após a utilização protelatória de dois outros recursos anteriores. Assim, quebra-se a sequência de EDs protelatórios.
- O **agravo de instrumento** está previsto no art. 897 da CLT e possui por única finalidade “destrancar outro recurso”, isto é, demonstra que o juízo negativo de admissibilidade realizado



em outro recurso está equivocado. Assim, se é interposto um recurso ordinário, inadmitido pela Vara do Trabalho, poderá ser interposto um agravo de instrumento para demonstrar que aquele deve ser admitido. O agravo de instrumento, diferentemente do processo civil, será interposto perante o juízo *a quo*, que poderá reconsiderar sua decisão, o que significa dizer que no recurso em estudo encontra-se presente o efeito regressivo.

- A partir de 2010, há necessidade de realização de depósito recursal, conforme o art. 899, § 7º, da CLT, que será no valor de 50% do depósito realizado no recurso que se pretende destrancar. Além disso, é sempre bom lembrar-se dos documentos obrigatórios que devem ser juntados ao apelo, arrolados no art. 897, § 5º, da CLT.
- A Lei nº 13.015/14 incluiu o §8º no art. 899 da CLT, afirmando a ausência de depósito quando o agravo desafia inadmissão de recurso de revista que tem por fundamento contrariedade às Súmulas e OJs do TST.
- Previsto no art. 932 do NCPC, o agravo interno é utilizado nas hipóteses de julgamento monocrático pelo relator nos tribunais. A regra continua a ser a colegialidade no julgamento dos recursos, mas, excepcionalmente, nas hipóteses previstas naquele dispositivo legal, pode o relator julgar o feito sozinho, proferindo a denominada decisão monocrática.
- O relator, assim, poderá agir quando:
 - a. o recurso mostrar-se inadmissível;
 - b. o recurso estiver em confronto com súmula ou jurisprudência uniforme dos tribunais superiores, hipótese em que lhe negará provimento;



c. a decisão estiver em confronto com súmula ou jurisprudência uniforme dos tribunais superiores, hipótese em que dará provimento ao recurso, reformando ou anulando a decisão recorrida.

- O recurso de agravo interno era interposto, sob a égide do CPC/73, no prazo de 5 dias, por aplicação do art. 557 daquele antigo código. Atualmente, dispõe a IN nº 39/16 do TST que o recurso é interposto em 8 dias, seguindo-se a regra trabalhista.
- De utilização bem restrita no processo do trabalho, os embargos infringentes são utilizados apenas no procedimento do dissídio coletivo, quando ajuizado perante o TST, na hipótese desua competência originária. Nessa hipótese, o dissídio coletivo será julgado pela SDC (Seção de Dissídios Coletivos) do TST, que poderá proferir decisão unânime ou por maioria. Na última hipótese, caberão os embargos infringentes, no prazo de 8 dias, cuja competência para julgamento também é da SDC. Não se exige procedência no julgamento, e sim apenas decisão por maioria.
- Sobre o recurso de embargos de divergência, destaca-se que: a natureza jurídica desse recurso é *extraordinária*, assim como o recurso de revista, o que significa dizer que a discussão travada será relacionada apenas a direito, isto é, aplicação da norma jurídica, não sendo possível ao recorrente a rediscussão de fatos e provas, nos termos da Súmula n. 126 do TST.
- **Recurso adesivo:** antes não admitido no processo do trabalho (Súmula n. 175 do TST cancelada), por ser considerado incompatível com sua simplicidade, é atualmente possível de ser utilizado, nos termos da Súmula n. 283 do TST, cabível nos recursos ordinários, agravo de petição, revista e embargos, no prazo alusivo às contrarrazões, quando houver sucumbência recíproca, ou seja, quando a pretensão for julgada parcialmente procedente, desatendendo aos anseios de autor e réu. Importante lembrar da segunda parte da Súmula n. 283 do TST, assim redigida: *“sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela*



parte contrária”.

- **Recurso extraordinário:** previsto no art. 102, III, da CRFB/88, depende a sua interposição do esgotamento das vias ordinárias, ou seja, da utilização de todos os recursos na esfera trabalhista, em decisões de única ou última instância que se encaixem nas alíneas *a, b* e *c* do dispositivo referido. Conforme entendimento do STF, não cabe em relação à alínea *d* no processo do trabalho. Da sentença no rito sumário (dissídio de alçada), se houver violação à CF, será cabível o recurso extraordinário, nos termos da Súmula n. 640 do STF. Se a decisão recorrida aplicou interpretação razoável do dispositivo da CF, não há violação a ele, conforme a Súmula n. 400 do STF. A análise acerca da existência ou não de repercussão geral é feita exclusivamente pelo STF, admitindo-se o *amicus curiae*. Conforme a OJ n. 56 da SDI-1 do TST, a execução, enquanto pender julgamento do RE, é provisória, diferentemente da Súmula n. 228 do STF. Por fim, a interposição será perante o Presidente do TST.

Competência da Justiça do Trabalho

7) Competência material

- Primeiro temos que lembrar que os critérios de competência são classificados em absolutos e relativos, a depender do interesse que está relacionado aos mesmos. Quando o legislador cria um critério de competência levando-se em consideração o interesse do Estado, classifica-se o mesmo como absoluto, a exemplo do critério material. Quando o interesse é das partes, classifica-se o mesmo como relativo, a exemplo do critério territorial.
- Várias são as diferenças entre os critérios: nos critérios absolutos, o Juiz pode reconhecer de ofício eventual equívoco, não havendo preclusão, podendo o reconhecimento ocorrer em qualquer tempo e grau de jurisdição. Já nos critérios relativos, somente a parte pode alegar o equívoco em



relação ao critério, devendo a alegação ocorrer em um determinado momento do processo, que é o prazo de defesa, sob pena de preclusão, não cabendo a possibilidade de alegação posterior.

- Analisando-se o art. 114 da CF/88, que trata da competência material da Justiça do Trabalho, surge a ideia de explicitar a intenção do legislador de alargar a competência trabalhista para todas as ações que envolvessem relação de trabalho. Contudo, apesar de ter sido essa a intenção do legislador, o STF excluiu da apreciação dos Juízes Trabalhistas as demandas envolvendo servidores estatutários, conforme decisão proferida na ADI n. 3.395-6.
- Caso o servidor estatutário esteja vinculado à União, deverá ajuizar a ação na Justiça Comum Federal. Sendo servidor estatutário de Estado ou Município, a justiça competente será a comum estadual (Vara da Fazenda Pública Estadual ou Municipal, a depender da organização judiciária).
- Além disso, também decidiu a jurisprudência que a ação em que profissional liberal cobra honorários de cliente é da competência da Justiça Comum, conforme a Súmula n. 363 do STJ.
- Também não possui competência criminal a Justiça do Trabalho, conforme decisão na ADI n. 3.684 do STF.
- É muito importante destacar ainda as duas Súmulas Vinculantes do STF em matéria de competência da Justiça do Trabalho. A Súmula Vinculante n. 22 do STF trata da competência para análise das demandas envolvendo acidentes de trabalho nas ações movidas pelo empregado em face do empregador. Essas ações, que antes eram da competência da Justiça Comum e com a EC n. 45/2004 passaram à Justiça do Trabalho, foram remetidas para a Justiça Especializada, de acordo com o entendimento da Súmula Vinculante n. 22 do STF: as que já tinham sentença continuaram na Justiça Comum; as que ainda não estavam sentenciadas foram remetidas para a Justiça do Trabalho.



- Já a Súmula Vinculante n. 23 do STF diz que as ações possessórias, quando relacionadas ao vínculo de emprego, também são da competência da Justiça do Trabalho. Assim, uma ação de reintegração de posse em decorrência do exercício do direito de greve será analisada pela Justiça Especializada.
- Sobre os conflitos de competência, vale a pena destacar a Súmula n. 420 do TST, que diz inexistir conflito entre Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho a ele vinculado. Assim, não há conflito entre Vara do Trabalho de Vitória/ES e Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo.
- As demandas envolvendo o respeito às normas de saúde e medicina do trabalho cabem à Justiça do Trabalho, conforme a Súmula n. 736 do STF.
- As contribuições previdenciárias incidentes sobre a condenação da Justiça do Trabalho também cabem à Especializada, conforme o art. 114, VIII, da CF/88, bem como o art. 876 da CLT. Ocorre que a Súmula Vinculante nº 53 do STF e a Súmula nº 368 do TST afirmam que as contribuições incidentes sobre o período de trabalho reconhecido em Juízo, não são da competência da Justiça do Trabalho, ou seja, se o trabalhador laborou sem CTPS assinada e conseguiu o reconhecimento do vínculo em juízo, as contribuições que deveriam ter sido pagas naquele período não serão executadas na justiça especializada.
- A Súmula nº 454 do TST, criada em maio de 2014, diz ser da competência material da Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), por ter natureza de contribuição para a seguridade social, destinando-se ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho.
- O inciso III do art. 114 da CF/88 diz que as ações sobre representação sindical são da competência da justiça do trabalho, independentemente de serem ajuizadas por sindicatos, empregados, empregadores, etc. Em suma, não importa quem ajuizou a ação e quem é o réu. O



que importa aqui é a matéria, o que está sendo discutido nos autos, que deve ser relacionado à representação sindical. Não caia na pegadinha que afirma que “as ações ajuizadas entre sindicatos são da competência da Justiça do Trabalho”, pois tal afirmação é genérica demais e está errada.

- Uma das alterações realizadas na jurisprudência do TST em 2015, sobre o tema competência material, pode ser vislumbrada na Súmula nº 392 do TST, que trata das ações em que se pedem danos morais e materiais vinculadas à relação de trabalho. A alteração promovida pelo TST foi no sentido de deixar claro que a competência persiste mesmo que a ação seja ajuizada por sucessores e dependentes. Infelizmente, caso ocorra o óbito do empregado, os sucessores e dependentes poderão ajuizar ação pedindo danos morais e materiais na Justiça do Trabalho.
- Outro ponto importante sobre competência material, muito cobrado nas provas de concursos, é o inciso VII do art. 114 da CF/88, que trata das ações sobre penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Se, por exemplo, o MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – fiscaliza ou autua a sua empresa ilegalmente, eventual ação ajuizada para discutir e desconstruir a autuação será da competência da Justiça do Trabalho.
- Por fim, duas súmulas importantes sobre competência material: Súmula nº 300 do TST, diz que compete à justiça do trabalho as ações sobre indenização decorrente da não inscrição no PIS, e a Súmula nº 389 do TST que trata da indenização decorrente da não concessão do seguro desemprego por culpa do empregador, que também deverá ser pleiteada na justiça especializada.

8) Competência territorial

- A primeira informação a ser lembrada é a regra geral do art. 651 da CLT acerca do lugar para o ajuizamento da ação trabalhista. A regra é o local da prestação dos serviços, independentemente do local da contratação. Diferentemente do CPC, não há relevância o local da contratação ou domicílio, em um primeiro momento.



- Se houve transferência, a regra passa a ser o último local da prestação dos serviços. Assim, se trabalhei em Vitória, São Paulo, Rio de Janeiro e, por fim, fui transferido para Belo Horizonte, nesta última cidade é que deverei ajuizar a ação trabalhista.
- Por tratar-se de competência territorial, portanto relativa, não pode o Magistrado reconhecer a incompetência de ofício, conforme a Súmula n. 33 do STJ. Assim, por mais errado que esteja o local do ajuizamento da ação, não poderá o Juiz reconhecer o erro e remeter o processo para o local correto. Para isso, dependerá obrigatoriamente de provocação da parte.
- Somente se o réu alegar a incompetência, no prazo previsto no art. 800, da CLT, é que tal vício poderá ser reconhecido. Logo, se ajuizei a ação em Vitória/ES quando deveria ajuizar em São Paulo/SP, o Juiz de Vitória não poderá remeter a ação para São Paulo. Deverá aguardar a defesa do reclamado e a alegação de incompetência territorial.
- Caso não haja a exceção de incompetência pelo reclamado, o local que era incompetente passará a ser competente, pois ocorrerá a prorrogação da competência. A partir deste momento, não poderá mais ser alegada a incompetência, permanecendo o processo naquela Vara até o seu final.
- Outra regra importante sobre competência territorial consta no §1º do art. 651 da CLT. Se o empregado for agente ou viajante comercial, a ação será ajuizada no local em que há sede ou filial e a esta está subordinado o empregado. Se não houver subordinação, poderá ser ajuizada no domicílio do empregado ou na localidade mais próxima.
- As regras do art. 651 da CLT também se aplicam se o empregado, brasileiro, prestar serviços no exterior, conforme o § 2º desse dispositivo legal.
- Por fim, nos termos do § 3º do art. 651 da CLT, se forem vários os locais de prestação dos serviços,



por ser o empregador móvel, como ocorre no circo, poderá o empregado mover ação no local da contratação ou da prestação dos serviços, à sua livre-escolha.

- Não se admite no processo do trabalho o foro de eleição, isto é, a escolha no contrato – Art. 63 do CPC - do local do ajuizamento da ação. Assim, se em um contrato for incluída a cláusula prevendo o local do ajuizamento da ação, sendo diverso do local da prestação dos serviços, tal cláusula será nula, já que criada para dificultar ou impedir o ajuizamento da ação, ou seja, dificultar o acesso à justiça. A Instrução Normativa nº 39/16 do TST confirma o entendimento acima, estando de acordo com o princípio da proteção.

Teoria geral do processo do trabalho; organização da Justiça do Trabalho.

9) Fontes e autonomia

- Em relação às fontes do direito processual do trabalho, pode ser afirmar que a **principal** é a CLT em conjunto com as leis esparsas, tais como a Lei nº 5.584/70 (que trata de assistência judiciária gratuita, prazos recursais, etc). **Subsidiariamente** podemos nos valer das normas do CPC e da Lei nº 6.830/80 (Lei de Execução Fiscal).
- Podem ser consideradas fontes do direito processual: lei, regimento interno dos Tribunais, costume, princípios, jurisprudência, equidade e doutrina.
- Um detalhe a ser lembrado é que a aplicação das fontes subsidiárias sofre diferenciação em se tratando do processo de conhecimento e execução, a saber?



Processo de conhecimento	Processo de Execução
1ª norma: CLT	1ª norma: CLT
2ª norma: CPC	2ª norma: Lei 6.830/80 (Lei de execução fiscal)
	3ª norma: CPC

- Apesar de ser autônomo, podemos dizer que o direito processual do trabalho não é completo, já que a CLT, em sua versão original, é datada de 1943. Assim, **aplica-se subsidiariamente o CPC ao processo do trabalho**, desde que presentes os requisitos do art. 769 da CLT, a saber: lacuna da legislação trabalhista e ausência de incompatibilidade entre o CPC e a CLT.

10) Eficácia da lei processual no tempo e no espaço

- Em primeiro lugar, destaca-se a *eficácia da lei processual no tempo*. Acerca de tal tema, a doutrina majoritária destaca 3 (três) teorias: 1. Unidade; 2. Fases processuais; 3. Atos processuais. A primeira teoria destaca que uma lei processual nova não pode ser aplicada a um processo em curso, isto é, aquele deve ser tratado como uma unidade, iniciando e terminando sob a égide de uma mesma lei.
- A segunda teoria afirma que, para fins de verificação da incidência de uma lei processual nova, há que se dividir o processo em fases (postulatória, saneatória, instrutória, decisória, etc), sendo



que a legislação processual nova somente seria aplicada à próxima fase processual. Por fim, a **teoria dos atos processuais, aplicável ao processo do trabalho**, pela incidência dos artigos 14 e 1046 do CPC/15, afirma que a lei processual nova será aplicada aos atos processuais seguintes, não podendo retroagir.

- Vejam que os requisitos são **cumulativos**, ou seja, não basta apenas a lacuna. Deve ser também analisada, em conjunto, a compatibilidade.

11) Organização da Justiça do Trabalho e Serventuários (órgãos auxiliares)

- A Justiça do Trabalho está organizada no art. 111 da CF/88, sendo que esse prevê o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e os Juízes do Trabalho (Varas do Trabalho). Vejam que a CF/88 fez menção a “juízes do trabalho” como sendo o órgão de primeiro grau, o que aparentemente estaria errada, na medida em que o órgão é a Vara do Trabalho. Ocorre que se uma assertiva contiver os órgãos TST, TRTs e Juízes do Trabalho, deverá ser considerada correta, uma vez que assim dispõe o art. 111 da CF/88.
- Sobre a composição do TST é importante destacar que o tribunal possui 27 Ministros. Trata-se de uma composição fixa, ou seja, não são “no mínimo” 27, mas, sim, 27 Ministros. Para ser nomeado como tal é necessário possuir entre 35 e 70 anos e ser aprovado pela maioria absoluta do Senado Federal, no ato conhecido por “sabatina”. A nomeação é feita pelo Presidente da República. Vejam que a sabatina é feita pelo Senado Federal e não pelo Congresso Nacional ou Câmara dos Deputados.
- Já em relação aos TRTs, algumas mudanças são facilmente percebidas: temos no mínimo 7 membros, que deverão ter entre 30 e 70 anos e serão nomeados pelo Presidente da República sem sabatina.



- No tocante aos Juízes do Trabalho, estes atuam de forma singular na Vara do Trabalho, ou seja, os atos processuais são realizados por um único Juiz. Nem sempre foi assim, pois até a EC nº 24/99 a Junta de Conciliação e Julgamento era formada pelo Juiz Togado (Juiz do Trabalho, concursado, que a presidia) e pelos Juízes Classistas, que representavam os empregados e empregadores. A aludida emenda constitucional extinguiu a representação classista, passando a Junta de Conciliação e Julgamento a ser denominada de Vara do Trabalho.
- Sobre os serviços auxiliares da Justiça do Trabalho, destacam-se os artigos 710 a 721 da CLT, que precisam ser estudados para as provas de processo do trabalho. Um dos principais órgãos auxiliares é a Secretaria da Vara do Trabalho, que possui por finalidade a prática de atos burocráticos, tais como: a expedição de notificação, a juntada de documentos, a certificação de atos processuais, bem como a guarda dos autos dos processos em andamento. O Diretor da Secretaria é nomeado pelo Juiz do Trabalho. Aqui muito cuidado, pois o art. 710 da CLT diz que é o “Presidente” que irá nomear, sendo que tal o “presidente” é o Juiz do Trabalho, que era o presidente da antiga Junta de Conciliação e Julgamento.
- Falamos que dentre os serviços burocráticos a serem realizados está a expedição de notificação, que nos termos do art. 841 da CLT deverá ser realizada em 48 horas. O que ocorre se o prazo não for respeitado? O art. 712, parágrafo único, da CLT prevê a possibilidade de desconto salarial dos dias de atraso da prática dos atos processuais. Assim, se tivermos um atraso de 3 dias na prática do ato, poderão ser descontados 3 dias de salários do servidor.
- Os distribuidores estão previstos no art. 713 da CLT, para aqueles locais onde há mais de uma Vara do Trabalho, de maneira que seja feito o sorteio entre as varas existentes, evitando-se a escolha do juízo, o que feriria o princípio do juiz natural.
- Por fim, o Oficial de Justiça, que na Justiça do Trabalho também é avaliador, atua na execução



trabalhista, realizando a citação, penhora e avaliação de bens, conforme art. 880 da CLT. Os atos processuais devem ser realizados pelo Oficial de Justiça no prazo de 9 dias, com exceção da avaliação, que possui um prazo um pouco maior, de 10 dias.

Audiência

12) Características

- Podem ser destacadas as seguintes características das audiências trabalhistas:
 - **Trata-se de ato público**, segundo dispõe o art. 93, IX, da CRFB/88, que trata do princípio da publicidade processual. A audiência será realizada a portas fechadas quando houver interesse público ou para defesa da intimidade de uma das partes, por exemplo, quando o reclamante é portador de doença grave e busca, em virtude daquela, a sua reintegração.
 - **São realizadas em dias úteis, na sede do juízo, entre 8 e 18h, não podendo ultrapassar 5 horas seguidas**: tais regras estão dispostas nos artigos 813 a 817 da CLT, que trazem, por óbvio, exceções, tais como a prevista no art. 813 da CLT sobre a designação de outro local para a realização do ato, bem como a possibilidade de se ultrapassar o limite de 5 (cinco) horas para a audiência. Sobre o tema, importante frisar que o limite acima é para cada audiência, e não para todos os atos designados para o dia.

Tolerância que as partes deverão ter em relação ao Juiz: sobre o tema, há um aparente conflito entre o art. 815 da CLT, que fala que as partes poderão retirar-se caso o Magistrado não compareça ao local em até 15 (quinze) minutos após a hora marcada para o ato, e o art. 7º, XX, da Lei nº 8906/94, que afirma a possibilidade do Advogado retirar-se, nas mesmas condições, após 30 (trinta)



minutos. Nessa situação, que dispositivo legal aplicar? Entende-se que a CLT deve ser aplicada, por conter norma específica sobre direito processual do trabalho.

- Há que se destacar uma situação relacionada ao Novo CPC que consta explicitamente na IN nº 39/16 do TST, que é a **inaplicabilidade do art. 362, III do CPC/15 ao processo do trabalho. O dispositivo diz que a audiência será adiada caso haja atraso injustificado superior a 30 minutos, o que não será possível na Justiça do Trabalho, ou seja, a audiência não será adiada mesmo existindo atraso de 30, 40, 50 minutos, 2 horas, etc.**

- **Audiência una:** o art. 849 da CLT prevê a audiência una para todos os procedimentos trabalhistas (ordinário, sumário e sumaríssimo), de maneira a imprimir maior celeridade aos feitos. Trata-se de mais uma técnica utilizada pelo legislador trabalhista, que preferiu não dividir os atos em duas audiências, como ocorre no rito ordinário do CPC, no qual se tem a audiência de conciliação/mediação e a audiência de instrução. O dispositivo celetista mencionado também dispõe que havendo força maior, poderá o Juiz fracionar o ato, o que geralmente ocorre quando alguma testemunha falta ou é designada perícia técnica. Nessas situações, o fracionamento é imperioso, não sendo possível a continuidade dos atos processuais.

Ausência das partes à audiência

- As consequências processuais são diferentes para a ausência das partes – reclamante e reclamado – sendo mais severas para o segundo, em razão do princípio da proteção, aplicável a todas as fases do procedimento trabalhista.



13) Reclamante

- O tema é tratado no art. 844 da CLT, que traz a consequência do não comparecimento do reclamante à audiência: **arquivamento do feito**. O arquivamento do processo é a denominação usual em processo do trabalho para extinção sem resolução do mérito. O processo trabalhista somente não será arquivado se presente a hipótese descrita no art. 843, §2º, da CLT, que prevê a presença de outro empregado ou de membro do sindicato à audiência para justificar a ausência do reclamante. Apenas nessa hipótese, a audiência será suspensa, designando-se nova data, uma vez haver justificativa plausível para o fracionamento do ato.
- O arquivamento do processo por ausência do reclamante acarretará a condenação daquele ao pagamento das custas processuais, nessa hipótese, calculadas em 2% (dois por cento) do valor atribuído à causa. **A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) incluiu o §2º no art. 844 da CLT tratando do pagamento das custas processuais, bem como da possibilidade de isenção.**

14) Novidade

- Haverá a condenação do reclamante ausente ao pagamento de custas processuais;
- A condenação será aplicada **mesmo que beneficiário da justiça gratuita**. O STF entendeu que a condenação é constitucional, nos termos do julgamento da ADI 5766.
- Poderá ser isento das custas caso comprove, **no prazo de 15 dias**, que a ausência foi justificada.

15) Reclamado

- A questão igualmente está prevista no art. 844 da CLT, porém, mostra-se absolutamente mais severa para o reclamado, já que a ausência acarretará a revelia, com a presunção de veracidade



dos fatos afirmados, conforme já estudado.

- Percebe-se que a revelia surge da impossibilidade de apresentação de defesa posterior, já que aquele ato deveria ser realizado em audiência, sob pena de preclusão.

16) Reclamante e Reclamado (ambos, portanto)

- Faltando ambas as partes, isto é, não comparecendo qualquer parte à audiência, o processo será arquivado, ou seja, extinto sem resolução do mérito, sendo aplicada, portanto, a mesma solução prevista para a ausência apenas do reclamante.
- A situação não está expressamente prevista no art. 844 da CLT, mas é considerada pela doutrina e jurisprudência, devendo ser aplicada aos concursos, pois é o entendimento das bancas também.

17) Ausência à audiência em prosseguimento

- A ausência do reclamante que acarreta o arquivamento do processo, segundo disposição sumulada do TST, é a que ocorre na audiência inaugural (ou una), uma vez que aquela consequência não surgirá se ausente o reclamante em audiência em prosseguimento, isto é, naquela designada para a instrução processual, após a defesa do reclamado.

Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento

18) Conceito

- Além de criar normas, os dissídios coletivos também podem ser ajuizados para interpretar



normas coletivas em vigor ou para revisar normas coletivas que tenham se tornado injustas ou desproporcionais, mantendo-se o equilíbrio das relações trabalhistas.

- Verifica-se claramente que o ajuizamento da ação de dissídio coletivo deve ser entendido sempre como uma atitude subsidiária, que somente decorre da impossibilidade de composição autônoma do conflito, pois depende da demonstração de que as partes conflitantes não conseguiram compor a lide por meio de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, extremamente comuns em nosso país.

Classificação

19) Dissídio coletivo de natureza econômica

- Os **dissídios coletivos de natureza econômica**, nos termos do inciso I do art. 241 do RITST, servem “*para a instituição de normas e condições de trabalho*”, ou seja, são ajuizados pelos legitimados visando a criação de normas gerais e abstratas, a serem aplicadas a toda a categoria, partindo da reivindicação de melhores condições de trabalho. Nos dissídios de natureza econômica são criadas normas atinentes a reajustamento salarial, majoração de percentuais de horas extraordinárias, gratificações especiais, redução ou compensação de jornada, dentre outros.
- Salienta-se que a sentença proferida no dissídio coletivo econômico possui **natureza jurídica constitutiva**, pois por meio dela são criadas (constituídas) novas condições de trabalho, inseridas nas relações jurídicas trabalhistas dos representados pelos sindicatos conflitantes, por meio das cláusulas constantes da sentença normativa.

20) Dissídio coletivo de natureza jurídica



- O RITST, em seu art. 241, II, afirma que os **dissídios coletivos de natureza jurídica** servem para “interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos”.
- Se a sentença proferida no dissídio coletivo econômico possui natureza constitutiva, aquela proferida nos dissídios coletivos jurídicos possui **natureza declaratória**, pois não cria situação nova, e sim, apenas interpreta norma já existente e em vigor.
- O autor de um dissídio coletivo de natureza jurídica quer do Poder Judiciário apenas a interpretação de preceito legal, que pode ser uma sentença normativa, acordo coletivo, convenção coletiva, dentre outros, por existirem discussões acerca da real interpretação.

21) Dissídio coletivo de greve

- Conforme dispõe o art. 241, V do RITST, os dissídios coletivos podem ser “*de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve*”. Tal espécie de dissídio é denominado de *misto* já que sua sentença tanto pode conter declaração, quanto constituição, já que declarará a abusividade ou não da greve, além de criar novas condições de trabalho.
- Acerca de tal espécie, o art. 114, §3º da CRFB/88 assim versa:

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.



Por ser um instrumento extremamente importante na pacificação social, o dissídio coletivo de greve recebeu atenção especial da SDC do TST, que editou as seguintes Orientações Jurisprudenciais (OJs), explicadas a seguir de maneira sucinta:

- **OJ 10 SDC** – a declaração de abusividade de greve impede o estabelecimento de qualquer vantagem, pois ao agir de maneira ilegal, os trabalhadores assumiram o risco de assim agir, devendo também assumir as consequências, mesmo que negativas.

OJ nº 10 da SDC/TST: É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máxima.

- **OJ 11 SDC** – Se não houver a tentativa de solução pacífica do conflito coletivo, através de negociação coletiva, a greve é abusiva, pois não se pode utilizar tal instrumento de pressão sem antes haver a busca negocial do conflito.

OJ nº 11 da SDC/TST: É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

- **OJ 38 SDC** – Caso não haja respeito às normas instituídas na Lei nº 7.783/89, em relação aos serviços essenciais à população, a greve será considerada abusiva e, nos termos da OJ nº 10 da SDC, da greve abusiva não podem surgir novas e melhores condições de trabalho.



OJ nº 38 da SDC/TST: É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

22) Pressupostos para o ajuizamento do dissídio coletivo

- Competência
- Capacidade processual e quórum mínimo
- Época para o ajuizamento do dissídio coletivo
- Condições da ação no dissídio coletivo
- Procedimento

Vamos detalhar alguns desses pressupostos abaixo:

Competência

- O primeiro pressuposto para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo é a *competência para processamento e julgamento*. Em matéria de dissídio coletivo, a competência será do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quando, nos termos do art. 702, I, *b* da CLT, a questão exceder a competência de um Tribunal Regional do Trabalho.

Capacidade processual e quórum mínimo



- O detentor de capacidade processual na ação de dissídio coletivo é o sindicato representativo da categoria, profissional ou econômica, ou a(s) própria(s) empresa(s). Independentemente da situação, o sindicato representante da categoria deve demonstrar que está efetivamente representando os detentores do direito material – empregados ou empregadores – razão pela qual deve estar demonstrada nos autos a autorização para o ajuizamento da ação coletiva.
- Tal representatividade é aferida através do preenchimento de um *quórum* previsto em lei, no art. 859 da CLT, presumindo-se, quando preenchido aquele, que as reivindicações espelham os anseios da categoria, e não de apenas um ou alguns de seus membros.
- Acerca de tal quórum, o TST alterou entendimento, consignando que o quórum a ser preenchido não é aquele previsto no art. 612 da CLT, como muitas vezes afirmado nos julgados daquele tribunal, e sim, o quórum destacado no art. 859 do texto consolidado. Para análise, comparem-se os dois dispositivos legais:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Art. 859 - A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou,



em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.

Época para o ajuizamento do dissídio coletivo

- Como já restou afirmado em outro tópico, a ação de dissídio coletivo não busca a efetivação de direitos individuais, concretos, preexistentes, e sim, a instituição de novas regras jurídicas a serem aplicadas às categorias litigantes. Logo, se não há pretensão acerca de direitos preexistentes, não há que se falar em prazo para exercício de tal pretensão.

Diferentemente do que ocorre nos dissídios individuais, que devem ser ajuizados dentro de determinado prazo, instituído no art. 7º, XXIX da CRFB/88, os dissídios coletivos não possuem prazo para seu ajuizamento, podendo sê-lo a qualquer momento, sem que exista prazo prescricional ou decadencial.

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Condições da ação no dissídio coletivo

➤ Legitimidade das partes

- Saber se determinado sujeito é legítimo para demandar em juízo significa analisar a pertinência subjetiva entre o conflito trazido a juízo e a qualidade para litigar a respeito dele, ou seja,



verificar se determinado agente possui autorização para discutir em juízo, uma relação jurídica intersubjetiva.

Serviços Auxiliares da Justiça do Trabalho

23) Secretaria da Vara do Trabalho

- Sobre os serviços auxiliares da Justiça do Trabalho, destacam-se os artigos 710 a 721 da CLT, que precisam ser estudados para as provas de processo do trabalho. Um dos principais órgãos auxiliares é a Secretaria da Vara do Trabalho, que possui por finalidade a prática de atos burocráticos, tais como: a expedição de notificação, a juntada de documentos, a certificação de atos processuais, bem como a guarda dos autos dos processos em andamento. O Diretor da Secretaria é nomeado pelo Juiz do Trabalho. Aqui muito cuidado, pois o art. 710 da CLT diz que é o “Presidente” que irá nomear, sendo que tal o “presidente” é o Juiz do Trabalho, que era o presidente da antiga Junta de Conciliação e Julgamento.

24) Das Secretarias dos Tribunais

- As secretarias dos tribunais estão dispostas em 3 (três) artigos da CLT, a saber: 718, 719 e 720, a seguir transcritos:

“Art. 718 - Cada Tribunal Regional tem 1 (uma) secretaria, sob a direção do funcionário designado para exercer a função de secretário, com a gratificação de função fixada em lei”.

“Art. 719 - Competem à Secretaria dos Conselhos, além das atribuições estabelecidas no art. 711, para a secretaria das Juntas, mais as seguintes:



- a) a conclusão dos processos ao Presidente e sua remessa, depois de despachados, aos respectivos relatores;
- b) a organização e a manutenção de um fichário de jurisprudência do Conselho, para consulta dos interessados.

Parágrafo único - No regimento interno dos Tribunais Regionais serão estabelecidas as demais atribuições, o funcionamento e a ordem dos trabalhos de suas secretarias”.

“Art. 720 - Competem aos secretários dos Tribunais Regionais as mesmas atribuições conferidas no art. 712 aos secretários das Juntas, além das que lhes forem fixadas no regimento interno dos Conselhos”.

25) Desrespeito ao prazo de expedição de notificação

- Dentre os serviços burocráticos a serem realizados está a expedição de notificação, que nos termos do art. 841 da CLT deverá ser realizada em 48 horas. O que ocorre se o prazo não for respeitado? O art. 712, parágrafo único, da CLT prevê a possibilidade de desconto salarial dos dias de atraso da prática dos atos processuais. Assim, se tivermos um atraso de 3 dias na prática do ato, poderão ser descontados 3 dias de salários do servidor.

26) Distribuidores

- Os distribuidores estão previstos no art. 713 da CLT, para aqueles locais onde há mais de uma Vara do Trabalho, de maneira que seja feito o sorteio entre as varas existentes, evitando-se a escolha do juízo, o que feriria o princípio do juiz natural.

27) Oficial de justiça



- Por fim, o Oficial de Justiça, que na Justiça do Trabalho também é avaliador, atua na execução trabalhista, realizando a citação, penhora e avaliação de bens, conforme art. 880 da CLT. Os atos processuais devem ser realizados pelo Oficial de Justiça no prazo de 9 dias, com exceção da avaliação, que possui um prazo um pouco maior, de 10 dias.

28) Das partes

- A capacidade processual plena ocorre aos 18 anos, conforme art. 402 da CLT, o que significa dizer que a pessoa pode realizar todos os atos processuais sem assistência ou representação. Antes de tal idade, apesar de ser possível o trabalho na qualidade de emprego, conforme art. 7º da CF/88 (a partir dos 16 anos ou 14 anos, na qualidade de aprendiz), o ajuizamento da ação dependerá da assistência dos representantes legais.
- Sobre a incapacidade processual, importante destacar o art. 793 da CLT que prevê o ajuizamento da ação para os incapazes pelos representantes, Ministério Público e Sindicatos.
- A capacidade postulatória, conforme art. 133 da CF/88, é inerente ao Advogado, já que por meio dele as partes têm suas pretensões analisadas pelo Poder Judiciário. Ocorre que a regra possui exceções. Apesar do Advogado ser indispensável à administração da justiça, em algumas situações o profissional é dispensado. Uma das situações excepcionais é o processo do trabalho, pois as partes possuem o *jus postulandi*, que é o direito de postular em juízo sozinhas, acompanhando as ações até o final, conforme o art. 791 da CLT.
- Em 2011 o TST restringiu o *jus postulandi* ao criar a Súmula nº 425 do TST, afirmando que no *mandado de segurança, na ação rescisória, na ação cautelar e nos recursos para o TST*, é indispensável a presença do Advogado, ou seja, tais medidas não podem ser apresentadas sem



assinatura de um Advogado. A parte até pode ajuizar uma ação trabalhista e recorrer ao TRT sem Advogado, mas querendo recorrer ao TST, terá que contratar um Advogado. A reforma trabalhista também restringiu essa possibilidade ao determinar que na homologação do acordo extrajudicial as partes devem estar assistidas por advogado (art. 855-B, da CLT).

- Nos dissídios coletivos a assistência por Advogado é facultativa, conforme art. 791 da CLT.
- Os honorários advocatícios de sucumbência passaram a ser devidos pela mera sucumbência, conforme art. 791-A da CLT, seguindo-se o mesmo sistema do CPC. A quantia será fixada entre 5% e 15%, sendo devida também na reconvenção, lembrando que o beneficiário da justiça gratuita não é mais condenado ao pagamento, conforme decisão proferida pelo STF na ADI 5766.
- O benefício da justiça gratuita, previsto no art. 790, § 3º, da CLT, pode ser concedido a requerimento da parte, que demonstrará situação de hipossuficiência, podendo ser deferido de ofício pelo Magistrado, a qualquer tempo e grau de jurisdição. Nessa hipótese, basta a demonstração de hipossuficiência econômica, dispensando-se a assistência pelo sindicato.
- No processo do trabalho, admite-se o mandato tácito ou *apud acta*, que decorre da presença do Advogado em audiência, e a inserção de seu nome na ata de audiência, conforme o art. 791, § 3º, da CLT. Dispensa-se, portanto, o mandato expresso, ou seja, o documento procuração. O Advogado com mandato tácito pode recorrer, conforme a Súmula n. 383 do TST. Apesar do Advogado portador do mandato tácito poder recorrer, não pode substabelecer, de acordo com a OJ n. 200 da SDI-1 do TST.
- Em relação ao comparecimento das partes em audiência, o art. 843 da CLT afirma que deve ser pessoal, sendo que a ausência do autor importa em arquivamento do feito e a ausência do réu, em revelia. O réu poderá ser representado por preposto, que não precisa mais ser empregado,



conforme redação do §3º do art. 843 da CLT, alterado pela reforma trabalhista de 2017.

- Não há previsão legal para atraso das partes na audiência, ou seja, não há tolerância em relação ao horário do ato. Se a audiência está marcada para as 9h e no horário tem início, deverão as partes estar presentes naquele horário, sob pena de aplicação das penalidades previstas no art. 844 da CLT: arquivamento (reclamante) e revelia (reclamado).
- O Juiz pode chegar atrasado em até 15 minutos, conforme art. 815 da CLT, mas as partes não possuem o mesmo tratamento, por falta de precisão legal. Caso o Juiz se atrase por mais de 15 minutos, poderá a parte retirar-se, requerendo certidão, para que não sofra qualquer penalidade. 16 - Ocorre que há uma situação em que não se aplica o art. 815 da CLT, que é aquela em que o atraso da audiência decorre da realização de outro ato processual pelo Juiz. Assim, se a audiência de 9h ainda não começou apesar de já serem 11h, por estar sendo realizada a audiência das 10h, não poderá a parte se retirar.
- Por fim, eventual falta das partes à audiência pode ser justificada por atestado médico, mas não pode qualquer doença atestada, já que a Súmula nº 122 do TST diz que o atestado deve demonstrar a impossibilidade de locomoção. Na hipótese, o Juiz deverá redesignar a audiência. Caso não seja apresentada justificativa, serão aplicadas as consequências do art. 844 da CLT: arquivamento (ausência do autor), revelia (ausência do réu) e arquivamento (ausência de ambos).

29) Ministério público

- Sobre o Ministério público e seus princípios institucionais, podemos destacar:
 - Unidade, que demonstra ser o MP um órgão único na defesa dos direitos previstos no art. 127 da CF;
 - Indivisibilidade, que prega a inexistência de vinculação dos



Promotores/Procuradores ao processo, mas do Ministério Público como órgão;

- Independência funcional, que prega que os Membros do MP somente devem seguir a lei e os seus próprios entendimentos, não estando vinculado a qualquer determinação de outro órgão;
- Promotor natural, previsto no art. 5º, LIII, da CF/88, que não permite a escolha do Membro do MP que atuará em determinado processo.

Formas de atuação

- Adentrando no direito processual do trabalho, vale a pena destacar a atuação judicial do MPT (Ministério Público do Trabalho). Nos termos do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, aquele órgão deverá:
 - Intervir em processos trabalhistas em que haja interesse público;
 - Ajuizar a ação civil pública;
 - Ajuizar ações declaratórias de nulidade de cláusulas que violem os direitos trabalhistas;
 - Promover ações que visem resguardar os direitos dos menores, incapazes e índios;
 - Interpor recursos nos feitos de competência da Justiça do Trabalho;
 - Participar dos julgamentos colegiados dos Tribunais Trabalhistas;
 - Ajuizar a ação de dissídio coletivo em caso de greve em atividades essenciais;
 - Ajuizar mandado de injunção e outras ações constitucionais.
 - Atuar como árbitro em demandas de competência da Justiça do Trabalho;
 - Requerer diligências para se alcançar a melhor solução para as demandas em que intervier;



- O MP poderá atuar de forma judicial e extrajudicial. A primeira forma pode ser na qualidade de parte, conforme art. 179 do NCPC, ajuizando ações civis públicas, ações anulatórias de cláusulas convencionais, Dissídios Coletivos de greve, bem como interpondo recursos e outras situações.
- Ainda na atuação judicial, além da qualidade de parte, pode o MP atuar como fiscal da lei, nos termos do art. 178 do NCPC, quando houver interesse de incapazes, mandados de segurança, conflitos de competência, etc.
- Já a atuação extrajudicial do MP consiste na condução de inquéritos civis, meio utilizado para verificar o descumprimento da lei e produzir prova sobre o fato; firmando termos de ajustamento de condução – TAC – visando à correção de irregularidades encontradas em inquérito civil; etc.
- Com o advento do CPC/15, o Ministério Público passou a ter prazo em dobro para se defender e recorrer, nos termos do art. 180 do novo código, não havendo mais prazo em quádruplo para defesa daquele ente. No CPC anterior, o art. 188 previa o prazo em quádruplo, que não foi repetido no atual código (CPC/15).



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.